



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Zentralsekretariat
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

An das
**Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung**
Minoritenplatz 5
1010 Wien

per E-Mail: legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at; sozialpolitik@oegb.at

Unser Zeichen:
Zl. 22.284/2020-Dr. Qu/WaV

Ihr Zeichen:
2020-0.723.953

Datum:
Wien, 14. Jän. 2021

**Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Universitätsgesetz 2002, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz und
das Hochschulgesetz 2005 geändert werden**

Sehr geehrte Damen und Herren!

In offener Frist übermittelt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ihre
Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf, die sich ausschließlich auf
Änderungen im Personalrecht bezieht.

Ad § 107 Abs. 1 UG:

Die Möglichkeit „alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe“ in der
Ausschreibung vorsehen zu können, ist unklar.

In den Erläuterungen heißt es, dass „in erster Linie von den Personalgruppen für
das wissenschaftliche/künstlerische sowie das allgemeine Universitätspersonal
gemäß dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten
auszugehen ist. Im Zuge von Ausschreibungsverfahren kann sich jedoch die
Notwendigkeit bzw. die Zweckmäßigkeit ergeben, eine Stelle nicht bereits im
Rahmen der Ausschreibung einer Personalgruppe zuzuordnen, sondern dies offen
zu lassen und erst vorzunehmen, wenn die Bewerbungen eingegangen sind und
die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber beurteilt werden kann.“

Es ist aus Sicht der GÖD einerseits der Inhalt des Normtextes ein Aliud zu den aus
den Erläuterungen hervorgehenden Absichten, zumal ersterer alternative
Zuordnungen zu einer Personalgruppe und nicht eine alternative Zuordnung zu
Personalgruppen vorsieht. **Andererseits lehnt es die GÖD entschieden ab, eine
andere als in der Ausschreibung enthaltene Zuordnung vorzunehmen zu können,**

ohne diese Stelle neu auszuschreiben. Das würde zu Umgehungen geradezu einladen und der Transparenzvorgabe des § 107 UG zuwiderlaufen.

Wenn also eine optionale Zuordnung schon bei der Ausschreibung feststeht, ist auf diese in derselben Bezug zu nehmen und damit transparent zu machen. Warum dies auf Grundlage der bisherigen Fassung des § 107 UG nicht möglich sein sollte, ist nicht ersichtlich.

Ad § 109 UG:

Vorauszuschicken ist, dass die wiederholte Befristung von Arbeitsverhältnissen an den österreichischen Universitäten bekanntlich leider weit verbreitet ist, in manchen Fällen aber auch als sachlich gerechtfertigt anzusehen ist.

Die gegenständliche Änderung stellt jedoch nicht die von der GÖD geforderte Verbesserung der Situation der ArbeitnehmerInnen an den österreichischen Universitäten dar und **ist daher in dieser Form mit Entschiedenheit abzulehnen, da sie theoretisch völlig absurde Befristungsdauern ermöglicht**, die auch nicht im Sinne der Universitäten und schon gar nicht im Sinne des BMBWF sein können. Ein nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf mögliches Worst-Case-Szenario der Dauer befristeter Dienstverhältnisse (Chronologie weitgehend unerheblich):

- 8 Jahre nach Abs. 2 oder 3 (unabhängig von der Abfolge, gedeckelt durch Abs. 8)
- plus 4 Jahre Doktoratsstudium nach Abs. 6 macht 12 Jahre
- plus Zeiten als studentischeR MitarbeiterIn, nehmen wir an 4 Jahre, nach Abs. 6 macht 16 Jahre
- plus 6 Jahre Lehre nach Abs. 5, macht 22 Jahre
- plus 6 Jahre Ersatzkraft nach Abs. 5 macht 28 Jahre
- plus 6 Jahre Professur nach Abs. 4 macht 34 Jahre

Nach einer Pause wäre dann eine weitere Beschäftigungskette in der Lehre und als Ersatzkraft in der Dauer von 6 plus 6 Jahren möglich, aber dann ist man ohnehin schon in Pension ...

Einerseits stellt die Einführung einer Gesamtdeckelung der Befristungen ungeachtet der zeitlichen Abfolge die Umsetzung einer Forderung der GÖD dar und ist positiv zu bewerten, andererseits greift diese aber, weil davon die befristeten Verwendungen in Projekten, als Ersatzkraft und in der Lehre ausgenommen sind, zu kurz, wie im obigen Worst-Case-Szenario gezeigt worden ist.

Wenn man demgegenüber sieht, dass mit der Nichteinrechnung von Arbeitsverhältnissen, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums bis zum Ausmaß von vier Jahren für diese Gesamtdeckelung – in Abkehr von der derzeit

Seite 3/5

geltenden Rechtslage ohne weitere sachliche Begründung – eine befristete Gesamtdauer von zwölf Jahren (beschränkt durch die maximale Anzahl von drei Dienstverhältnissen in dem von der Gesamtdeckelung erfassten Teil) ermöglicht wird, dann stellt das ein krasses Missverhältnis zu Lasten der ArbeitnehmerInnen dar. Es ist zu erwarten, dass diese Regelung einer Überprüfung durch den EuGH im Rahmen der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG nicht Stand halten würde.

Aus Sicht der GÖD muss daher die Gesamtdeckelung über alle Befristungsmöglichkeiten erstreckt werden. Eine Überschreitung des Höchstausses darf nur in dem Ausnahmefall zulässig sein, dass zu Beginn der Tätigkeit ein Doktoratsstudium im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steht. In allen anderen Fällen aber muss die Gesamtdauer von Befristungen, weil ein überwiegendes Interesse der ArbeitnehmerInnen an einer wiederholten Befristung in den Hintergrund tritt und auch grundsätzlich anzuerkennende wirtschaftliche Gründe auf Seiten der Universitäten nicht so lange Befristungsketten zu rechtfertigen vermögen, deutlich darunter liegen. Die im aktuellen Entwurf enthaltenen acht Jahre muss die absolute Obergrenze für alle anderen Befristungen darstellen.

Zu kritisieren ist weiters, dass nach dem derzeitigen Entwurf nicht nur die Befristungen als ProjektmitarbeiterIn, Ersatzkraft und LektorIn unbeschränkt miteinander kombiniert werden können, sondern diese Kette bei einer entsprechend langen Pause auch wiederholt durchlaufen werden könnte.

Vom Gesamtausmaß von acht Jahren müssen auch die rein mit der Tätigkeit als Ersatzkraft und LektorIn sachlich begründeten Ausnahmen umfasst sein. Die vorgeschlagenen sechs (Studien-)Jahre für die LektorInnen stellen gegenüber der bisherigen Rechtslage eine zu begrüßende Verbesserung dar – allerdings nur dann, wenn ein neuerliches Durchlaufen dieser Befristungsdauer nicht zulässig ist. Andernfalls ist zu befürchten, dass manche Universitäten sich insofern anpassen, als nach sechs Jahren eine Unterbrechung von einem Jahr erfolgt und dann eine neuerliche Befristungskette von sechs Jahren zu laufen beginnt. Das würde die Situation für diese vielfach ohnehin von prekären Arbeitsbedingungen in Teilbeschäftigung betroffenen ArbeitnehmerInnen unzumutbar verschlechtern.

Die Dauer der Befristungen von bis zu sechs Jahren für Ersatzkräfte wiederum ist unverständlich lang. Mit Blick auf den Bundesdienst, der eine Maximaldauer von fünf Jahren (im Sinne eines Gesamtdeckels) kennt (vgl. § 4a Abs. 4 VBG), wird eine Reduktion auf diese Konditionen gefordert.

Jedenfalls abzulehnen ist die Verschlechterung für das allgemeine Personal im Rahmen der wiederholten Befristungen, das nach dem vorgeschlagenen Normtext acht Jahre in Projekten und sechs weitere als Ersatzkraft, somit vierzehn (!) Jahre ohne Unterbrechung befristet beschäftigt werden könnte.

Aus diesem Grund ist, wie bereits oben ausgeführt, ein Gesamtdeckel über alle zulässigen Befristungen vorzusehen. Dieser muss für das allgemeine Personal, das seiner beruflichen Tätigkeit an der Universität primär zur Deckung der persönlichen und familiären Lebensbedürfnisse nachgeht, deutlich geringer ausfallen als für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, deren Arbeitsverhältnisse in vielen Fällen auch der Vertiefung der persönlichen Fähigkeiten und Kenntnisse im Rahmen einer universitären Karriere dienen.

Ad § 126 Abs. 4 UG:

In § 126 Abs. 4 UG soll die Wort- und Zeichenfolge „in der jeweils geltenden Fassung,“ gestrichen werden. **Das lehnt die GÖD mit Entschiedenheit ab.**

Damit würde für die Gruppe der Bediensteten, die als Vertragsbedienstete des Bundes mit 1. Jänner 2004 in ein Arbeitsverhältnis zu einer Universität übergeleitet wurden, die bisher dynamisch vorgesehene Weitergeltung des VBG schlagartig aufgehoben, was einen sachlich nicht gerechtfertigten Eingriff in die Rechtsstellung dieser Gruppe bedeuten würde und daher auch auf verfassungsrechtliche Bedenken stoßen muss.

Mangels flankierender Begleitmaßnahmen würde diese Personengruppe dadurch von Gehaltserhöhungen ersatzlos abgeschnitten. Die einzige Aussage dazu in den Erläuterungen („Es handelt sich lediglich um Aktualisierungen von im UG enthaltenen Verweisen auf andere Rechtsnormen.“) soll hier nicht näher kommentiert werden.

Ad § 143 Abs. 59 und 73 UG:

Die Regelung zum In-Kraft-Treten bzw. die Übergangsbestimmungen zu § 109 UG finden sich in § 143 Abs. 59 und 73 UG. Beim Verweis in Abs. 73 auf die höchstzulässige „Gesamtdauer gemäß § 109 Abs. 7“ handelt es sich um Redaktionsfehler. Korrekt wäre auf Abs. 8 zu verweisen.

Nach dem Entwurf könnten vor dem 1. Mai 2021 aufgenommene Beschäftigte in Teilzeit noch bis zu einer Maximaldauer von 12 Jahren weiter verlängert werden, also in extremis gar bis 2033, soweit keine Verwendungsänderung erfolgt. Für eine klare, europarechtskonforme Regelung sollte das Nebeneinander unterschiedlicher Regelungen tunlichst auf eine deutlich kürzere Zeit, also z. B. bis Ende 2022, eingeschränkt werden. Es wird daher vorgeschlagen, die Weitergeltung des Altrecht bei unmittelbarer Verlängerung ohne Verwendungsänderung nur für Arbeitsverhältnisse vorzusehen, die zwischen 1. Mai und 31. Dezember 2021 enden würden.

Seite 5/5

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung



Mag. Dr. Eckehard Quin
(Bereichsleiter Kollektivverträge und Dienstrecht)